



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en
docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

AUTOR:

Br. Mancilla Parco Roger

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

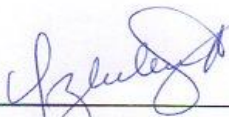
Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

Página del Jurado



Dr. FARFAN BELLIDO, Rene
Presidente



Mag. AGREDA ROMERO, Lourdes
Secretario



Dr. ESPINOZA POLO, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

Con todo cariño dedico este trabajo a todos los seres que forman parte de mi respetada familia y que son el motor y motivo para el logro de cada una de mis metas y objetivos.

Roger Mancilla

Agradecimiento

A la Universidad “César Vallejo”, en la persona del Rector Fundador Dr. César Acuña Peralta, por su desprendimiento y apoyo incondicional al sector educación.

Al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por su valiosa asesoría, y por las demostraciones de compromiso en favor de la educación de nuestra región y del país.

A los directivos, personal docente, administrativo y padres de familia de las instituciones educativas “Víctor Andrés Belaunde” y “Juan Clímaco Gutiérrez” de la ciudad de Vilcas Huamán, por haberme brindado facilidades para desarrollar con éxito la presente investigación.

Declaración de Autenticidad

Yo, Roger Mancilla Parco, identificado con D.N.I. N° 46510502, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018



Mancilla Parco Roger
DNI N° 46510502

Presentación

Señores integrantes del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017”, dando con ellos conformidad a los dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esta investigación tiene como fenómenos de estudio a la gestión del conocimiento que actualmente constituye un desafío para las instituciones educativas debido a que la sociedad exige instituciones que sean competitivas y auto sostenibles en el tiempo. El capital intelectual de los colaboradores es incalculable y es elemento primordial del capital del conocimiento dentro de una organización. El conocimiento se ha convertido, en un elemento intangible de supremo valor y representatividad en el presente y en el futuro, que, al ser gestionado, compartido y utilizado adecuadamente, produce significativas oportunidades de desarrollo y mejora en las organizaciones.

Por otra parte el desarrollo profesional no solo resulta importante en nuestro país, sino que, es importante en muchos países en el mundo. Muchos docentes requieren de apoyo, reforzamiento y atención especializada para mejorar sus capacidades y enrumbar en las exigencias del futuro. El desarrollo profesional permite que cada uno de los profesionales tenga la oportunidad de aprovechar de la mejor manera los espacios laborales y de formación para poder alcanzar el posicionamiento deseado en el mercado educativo.

Sin duda esta es una investigación que por las características resulta más que importante para el sector educativo, por lo que, espero sea acorde a las exigencias universitarias y consiga su aprobación.

Roger Mancilla Parco

Autor

Índice

	pág.
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	V
Declaración de autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstrac.....	x
 I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación.....	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.6.1. Hipótesis general.....	23
1.6.2. Hipótesis específicas.....	23
1.7. Objetivos.....	23
1.7.1. Objetivo general.....	23
1.7.2. Objetivos específicos.....	24
 II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, operacionalización.....	27
2.2.1. Variables.....	27
2.2.2. Operacionalización.....	28
2.3. Población, muestra y muestreo.....	29
2.3.1. Población.....	29
2.3.2. Muestra	29

2.3.3. muestro.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	30
2.4.1. Técnicas.....	30
2.4.2. Validez.....	31
2.4.3. Confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	62
Anexo N° 01: Acta de aprobación de la UCV.....	63
Anexo N° 02: Declaración jurada.....	64
Anexo N° 03 Instrumentos.....	65
Anexo N° 04 Validación de expertos.....	69
Anexo N° 05: Matriz de consistencia.....	74
Anexo N° 06: Resultado de prueba de confiabilidad	76
Anexo N° 07: Constancia de acreditación.....	83
Anexo N° 08: Base de datos	85
Anexo N° 09 Evidencias fotográficas	87

Resumen

Esta investigación ha tenido como objetivo general explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017

El tipo de estudio corresponde al no experimental. El método utilizado es el hipotético deductivo, con un diseño transversal, descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 55 docentes de las instituciones educativas de secundaria de Vilcas Huamán en Ayacucho. La muestra fue de tipo censal e idéntica a la población, recolectándose los datos a través de dos cuestionarios validados y confiables.

El procesamiento de datos se realizó de manera estadística y utilizando el software SPSS 21.0 obteniéndose como principal conclusión que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,611^{**}$ y una significancia de $p = 0,001$; a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras una mejor gestión del conocimiento exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

Palabras claves: Gestión, Conocimiento, Profesional, Desarrollo.

ABSTRACT

The general objective of this research was to explain the relationship between knowledge management and professional development in secondary school teachers - Vilcas Huamán, 2017

The type of study corresponds to the non-experimental. The method used is the hypothetical deductive, with a transversal, descriptive - correlational design. The population consisted of 55 teachers from the secondary educational institutions of Vilcas Huamán in Ayacucho. The sample was of census type and identical to the population, collecting the data through two validated and reliable questionnaires.

The data processing was done in a statistical way and using the SPSS 21.0 software, obtaining as main conclusion that there is a significant relationship between knowledge management and professional development in secondary teachers - Vilcas Huamán, 2017. With a value of $r = 0,611^{**}$ and a significance of $p = 0.001$; through the Tau-b test of Kendall assuming that as long as better knowledge management exists, we will have a higher level of professional development.

Keywords: Management, Knowledge, Professional, Development.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

A nivel mundial, La educación ha sufrido cambios y transformaciones vertiginosas que han puesto de manifiesto la necesidad de establecer mecanismos orientados a la formación profesional de cada uno de los docentes, así como a su desarrollo profesional. Los medios de comunicación permiten informarnos a diaria la forma en que los docentes de diversos países son exigidos a desarrollare profesionalmente en niveles de posgrado y en especializaciones constantes. Uno de estos espacios que nos sirve de referencia es el país de Finlandia en donde los docentes solo tienen la oportunidad de laborar o desempeñarse profesionalmente siempre y cuando reúnan como requisitos una cantidad de horas de servicio acumuladas, que garanticen la efectividad y la idoneidad al momento de ejecutar acciones pedagógicas. En ese sentido la gestión del conocimiento que de acuerdo a Minakata (2011) se define como: “El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas, generando ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, en favor de la organización. (p. 78); resulta ser el pilar fundamental del desarrollo de cada docente en la larga tarea de educar y formar ciudadanos.

Mejía (2015) expresa que: “En el Perú, en cuanto al desarrollo profesional, se ha realizado cambios radicales a partir de la publicación y puesta en vigencia de la Ley de la Reforma Magisterial, en donde se detalla la necesidad de que el docente haga de su profesión una carrera con permanente participación en actividades de fortalecimiento, y que la promoción y el acceso a cargos directivos se produce a través de procesos de meritocracia y siempre y cuando el profesional docente cumpla con haber realizado una serie de estudios y actualizaciones constantes a fin de que ello garantice de algún modo que el profesional tenga vocación y se por ello busque su desarrollo profesional. (p. 54)

En la ciudad de Ayahuanco a través de una observación somera se ha detectado que la gran mayoría de docentes e incluso directivos no sienten la necesidad de desarrollarse profesionalmente, muchos desmerecen la gran oportunidad que se tiene con programas de posgrado que brindan las universidades en la ciudad de Huanta y hasta manifiestan que ello resulta innecesario para ellos.

Específicamente en Vilcas Human son muy pocos los que demuestran una vocación de servicio profesional, la gran mayoría se aboca al cumplimiento de sus horas en forma exacta sin brindar en ocasiones minutos o espacios adicionales a su horario de labores para la realización de coordinaciones o trabajos de área. Ni que hablar de la falta de identidad que se evidencia en cada docente pues, muchos de ellos no participan en la elaboración de los instrumentos de gestión como: el PEI, PAT, PCI entre otros, y menos aun cuando se trata de trabajo extracurricular o de actividades extracurriculares.

En consecuencia, se evidencia una grave falta de compromiso con el desarrollo profesional por parte de los docentes y directivos de las instituciones de esta jurisdicción, sumado al entrapamiento que culturalmente se ha apropiado de la forma de actuar y pensar en cada maestro y maestra, que no les permite ampliar su visión y trazar objetivos que los lleve a ser cada vez mejores educadores, con conocimientos de vanguardia y acordes al desarrollo tecnológico, para enfrentar con facilidad los retos que exige la sociedad en el campo educativo.

Por lo que al evidenciar se la falta de compromiso en las labores docentes y directivas, falta de identidad, falta de interés por el desarrollo de su carrera, así como también actitudes conflictivas que alteran el normal desarrollo de las actividades educativas en el distrito de Vilcas Huamán - Ayacucho. Se plantea la realización de una investigación con la finalidad de poder responder a la pregunta: ¿la gestión del conocimiento tiene

relación con el desarrollo profesional?, respuestas que sin duda podrán generar propuestas de cambio y soluciones viables a esta problemática.

1.2. Trabajos previos

Con la única intención de comprender mejor la problemática se revisó investigaciones llevadas a cabo en años anteriores, destacándose las siguientes:

A nivel internacional se ha podido identificar los principales estudios previos:

Carranza (2013), tesis. “Gestión del conocimiento y liderazgo para el desarrollo intelectual en las organizaciones inteligentes, Michoacán. 2013” investigación presentada para optar el grado de Magister en Liderazgo y gestión educativa, en la Universidad San Nicolás de Hidalgo, México. La población estuvo conformada por 120 docentes de instituciones educativas públicas del primer sector de Fidelac, Michoacán. El diseño fue de tipo no experimental, en su variante correlacional. Se aplicó dos encuestas y se recolectó datos para llegar a la siguiente conclusión: El liderazgo se logra alcanzar gracias a que el 62% de los docentes de estas instituciones participan en actividades que les permiten incrementar el nivel de conocimientos sobre su labor educativa. La gestión del conocimiento y liderazgo para el desarrollo intelectual en las organizaciones inteligentes, se encuentra bajo el marco de la administración con tendencias a establecer un modelo de líder, con indicadores de conocimiento global. El nuevo orden es el orden global, la nueva organización se da por la gestión del liderazgo y el nuevo sistema administrativo por las aplicaciones de la gestión del conocimiento. Se puede evidenciar que la gestión del conocimiento esta relacionada con el liderazgo ($r= 0,567$) siendo significativa bilateral al 95%. Del mismo modo la gestión del conocimiento se relaciona con el desarrollo intelectual de los colaboradores. ($r= 0,631$ y $p= 0,002$).

Huaranca (2013), tesis: “La gestión del conocimiento y su impacto en la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas de la

provincia de Valladolid, 2013". Sustentada para obtener el grado de magister en educación, en la Universidad de Valladolid Yucatan. México. El objetivo de la investigación es establecer el grado de relación entre la gestión del conocimiento y la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas de la provincia de Valladolid. El diseño corresponde al correlacional y descriptivo. Con una muestra de 238 docentes, que participaron de una encuesta. Las conclusiones son: La gestión del conocimiento corresponde al proceso de adquisición almacenamiento y difusión al interior de las instituciones educativas, teniendo como centro al capital humano de las mismas (docentes y estudiantes). La calidad del desempeño docente comprende la evaluación de la percepción que sobre ella tienen los estudiantes respecto del trabajo cotidiano de sus profesores. Finalmente, entre ambos constructos existe una relación positiva y significativa, ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente ($Rho = 0,679$) con nivel de significancia de $p = 0,011$.

Blanco (2010), en su tesis: "Gestión del Conocimiento en Relación con las TIC para la Formación Permanente de los Docentes del Instituto Universitario de Tecnología "Tomas Lander", Venezuela. Sustentada para optar el grado de Magister en Gestión del talento humano. El objetivo principal del presente estudio es analizar el proceso de gestión del conocimiento en el área de nuevas tecnologías. La muestra estuvo conformada por docentes del Instituto "Tomas Lander", con un total de 44 docentes. El diseño fue descriptivo correlacional. Se concluye que, el énfasis debe estar dirigido hacia un área todavía en consolidación que requiere del compromiso de directivos, profesionales, educadores y educandos, pasando por el proceso formativo y la concepción curricular específica, lo que conlleva a considerar que el éxito de una institución educativa se encuentra no sólo en la capacidad intelectual de sus docentes, sino en la capacidad de gestionar el intelecto y en el desarrollo

del conocimiento, que con técnicas avanzadas e inclusión en el mundo de los sistemas le permita competir.

A nivel nacional se ha identificado las investigaciones:

Nieves (2013). Titulada: “El proceso de capacitación y desarrollo profesional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Región Pasco- 2012”. Sustentada en la Universidad Nacional del Centro, para optar el grado de Magister en Administración educativa. El objetivo fue analizar la relación entre el proceso de capacitación y desarrollo profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Región Pasco. Se seleccionó como muestra de estudio a 21 funcionarios, a quienes se le aplicó como instrumento un cuestionario, bajo un diseño no experimental, transaccional – correlacional luego del tratamiento de los resultados se concluyó que: En la institución existen normas y políticas para regular el sistema de capacitación y desarrollo profesional las mismas que influyen directamente sobre el desempeño laboral a un nivel del 95%, ya que a mayor capacitación, mejor rendimiento al momento de desempeñarse en sus puestos de trabajo. Por lo que los valores de la relación quedan expresados en $X^2 = 0,658$ y el valor de confianza es de 0,05.

Marcelo (2012) Tesis. “Desarrollo profesional y calidad educativa en los docentes del área rural. Pasco, 2012”. Presentada en la Universidad Nacional de San Marcos. Perú. Para optar el grado de magister en Administración educativa. El objetivo fue identificar la relación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa en los docentes del área rural. Pasco. La muestra estuvo conformada por 45 docentes del nivel primaria que laboran en instituciones rurales de la provincia de Pasco. Los datos se recolectó a través de una encuesta conforma por 40 preguntas. El diseño fue de tipo no experimental: descriptivo – correlacional. Las conclusiones fueron: en cuanto a la calidad educativa es de nivel bajo debido a que apenas el 9% de sus estudiantes logran leer adecuadamente luego de culminar los tres primeros grados escolares. En cuanto al

desarrollo profesional solo el 75 de los docentes tiene acceso al uso y aprovechamiento de la tecnología. También se pudo evidenciar que el 89% de los docentes tienen que constituirse a la zona urbana con la finalidad de poder actualizarse y solo 12% conoce y domina las estrategias constructivas de aprendizaje. La relación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa es de tipo “a mayor X; mayor Y”. Con un nivel de significancia de 0,05.

Cansino (2015) Tesis. “Gestión del conocimiento y logros profesionales en docentes de educación básica regular de la institución educativa “Víctor Andrés Belaunde” – Arequipa, 2015”. Para potar el grado de Magister en Gestión de la educación, en la Universidad Nacional de San Agustín. Una investigación que tuvo como objetivo general, describir la relación entre Gestión del conocimiento y logros profesionales en docentes de educación básica regular de la institución educativa “Víctor Andrés Belaunde”, Arequipa. El diseño fue de Transeccional – correlacional. La muestra estuvo constituida por 45 docentes de educación secundaria. Se aplicó un cuestionario de preguntas para recolectar datos. Se llegó a las conclusiones siguientes: la relación entre Gestión del conocimiento y logros profesionales es directa ($Rho = 0,763$; $p = 0,05$) lo cual expresa que a mayor gestión del conocimiento, mayores logros profesionales tendrán los docentes de educación básica regular de la institución educativa “Víctor Andrés Belaunde” – Arequipa. El 70% de los docentes han realizado estudios de posgrado, el 60% participa de capacitaciones y el 75% se preocupa por participar en concursos o certámenes de conocimientos, con sus estudiantes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento según Daedamun (2010) se define como: “crear, adquirir, retener, mantener, utilizar y procesar el conocimiento antiguo y nuevo ante la complejidad de los cambios del entorno para poder poner al alcance de cada empleado la

información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva”. (P. 32)

Carrión (2009) señala textualmente la gestión del conocimiento como: “El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo”.

Según Minakata (2011) se define como: “El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas, generando ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, en favor de la organización. (p. 78)

Según Minakata (2011) la gestión del conocimiento tiene las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Gestión del conocimiento Implícito.

En este caso hacemos referencia a aquellos conocimientos que forman parte de nuestro modelo mental, fruto de nuestra experiencia personal e involucra factores intangibles como las creencias, valores, puntos de vista, intuición, etc. y que por tanto no podemos estructurar, almacenar ni distribuir. El conocimiento implícito es el más difícil de gestionar (en muchas ocasiones ni siquiera su propietario sabe que lo posee) y al mismo tiempo el que más posibilidades tiene de generar ventaja competitiva sostenible, ya que es prácticamente imposible de imitar por nuestros competidores. Este tipo de conocimiento ha sido y es altamente valorado en la tradición filosófica oriental.

Dimensión 2. Gestión del conocimiento explícito.

Incluimos dentro de esta tipología todo conocimiento que puede ser estructurado, almacenado y distribuido. Hablamos por tanto de expresiones gramaticales, matemáticas, especificaciones, tutoriales, procedimientos, manuales, etc. Dicho conocimiento puede ser transmitido fácilmente de un individuo a otro y domina en la tradición filosófica occidental. El conocimiento explícito puede ser fácilmente procesado por un equipo informático, distribuido electrónicamente (por ejemplo a través de correo electrónico) o almacenado en una base de datos.

Dimensión 3. Gestión del conocimiento operativo.

Este tipo de conocimiento permite que el ser humano sea capaz de poner en práctica una serie de acciones para poder hacer uso de la tecnología, herramientas y maquinarias que requieren de cierto nivel de destreza por parte del operador. Es un conocimiento mecánico

1.3.2. Desarrollo profesional

“El desarrollo profesional está referido a lograr el crecimiento y la autorealización, a alcanzar esa meta que algún día se plantearon como futuros profesionales. Un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés. El desarrollo profesional incluye diferentes aspectos, como la planificación de la carrera, la elección de la vocación, y la incorporación de nuevos saberes que le resulten de utilidad para acceder a mayores oportunidades laborales que le permitan crecer en su carrera. Todos estos aspectos dependen, de alguna manera, de cualidades personales como la actitud, insistencia, la proactividad y la propia lucha por mejorar”. (Angulo, 2011, P. 29).

Zabalsa (2010) expresa que: “El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen”. (P. 44)

García (2012) define al desarrollo profesional como: “El proceso continuo, que acompaña al docente a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. Ese proceso tiene como claro referente al perfil del profesor o profesora. Está vinculado con la vocación de encontrar el camino propio. Logrando que los profesionales se sientan realmente plenos a nivel interno al logra cubrir sus expectativas de trabajo y al haber crecido en el sector para el que se han formado”. (P. 32)

García (2012) hace mención a las dimensiones del desarrollo profesional clasificándolas de la forma siguiente:

Dimensión 1. Incorporación a la carrera

Es el proceso por el cual el profesional, en este caso el docente, debe demostrar que ha sido formado y está capacitado para desarrollar su función. En nuestro país la incorporación a la carrera docente se produce a través de una evaluación cognitiva, la cual hace de filtro en el proceso de contratación y nombramiento del personal docente.

Para incorporarse a la carrera pública magisterial los docentes no solo deben pasar por una serie de procesos evaluativos, sino que deben cumplir con una serie de requisitos de formación y pos

formación a fin de poder meritoriamente acceder a formar parte del profesorado en una escuela pública.

Dimensión 2. Afianzamiento profesional

Este proceso está relacionado con la trayectoria del docente que una vez ingresado en la carrera pública magisterial, puede ser designado para cumplir roles directivos o de responsabilidades dentro del ámbito de su institución educativa. Está relacionado también con el proceso que permite acceder a un nivel o escala magisterial acorde a sus años de servicios y a su formación y perfeccionamiento docente.

Dimensión 3. Actualización y especialización.

Este referido al conjunto de acciones que un profesional docente puede llevar cabo con el afán de perfeccionarse o de estar acorde a las nuevas tendencias educativas que en el mundo globalizado rigen el desarrollo de la educación de los principales países. La ley de la carrera pública magisterial exige al maestro a mantenerse acorde a los avances y cambios en la enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de garantizar la calidad de la educación a través de docentes actualizados y especializados en su labor.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?

Problemas específicos

P.E1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?

P.E2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?

P.E3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Hernández, Fernandez & Baptista (2010) expresa que justificar es dar a conocer las razones por las cuales se realizara la investigación. Principalmente citas las siguientes (p. 89).

Justificación teórica, Los resultados de esta investigación, basados en el desarrollo temático que se describe en este estudio, podrá ser utilizada por la ciencia, como apoyo para generar nuevos conocimientos, y de esta manera poder interpretar y conocer mejor el problema, arribando a si a las definiciones y teorías que permitan plantear soluciones viables para los problemas detectados sobre gestión del conocimiento y desarrollo profesional

Justificación práctica, aspecto por el cual esta investigación permitirá conocer algunos procedimientos y pondrá de manifiesto algunas recomendaciones que harán posible la solución al problema existente en el ámbito educativo, mejorándose de esta manera la calidad educativa en el contexto en el que se circunscribe la problemática. Pudiendo aplicarse estos mismos procedimientos en instituciones educativas aledañas y similares.

Justificación metodológica, Esta investigación pondrá de manifiesto la utilidad de cada uno de los instrumentos que se diseñará y empleará con el fin de realizar el análisis y medición de las variables, así como el conjunto de procedimientos o técnicas que se apliquen para la recolección

de datos, el procesamiento de los mismos y la presentación de los resultados de manera organizada y sistemática.

Justificación social: esta investigación brindara la oportunidad de conocer los aspectos básicos de la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional, por lo que, los docentes contaran con información que les otorgue la facilidad de comprender e interiorizar que tan importante resulta desempeñar la función docente basada en el desarrollo profesional que tenga como base la gestión del conocimiento.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Hipótesis específicas

H.E1. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

H.E2. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

H.E3. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Objetivos específicos

O.E1. Identificar la relación entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017

O.E2. Analizar la relación entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

O.E3. Describir la relación entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

II. METODO

El método corresponde al hipotético – deductivo. Este método parte de la observación del fenómeno y del planteamiento de hipótesis para finalmente luego de analizar la veracidad de cada una de ellas, establecer conclusiones.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) “Podemos definir el método deductivo como aquel método que partiendo de unas premisas teóricas dadas llega a unas conclusiones determinadas a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal”. (p. 145)

Tipo de investigación

“El tipo de investigación se refiere a la forma que se piensa llevar a cabo la investigación. Puede realizarse o no un experimento”. (Carbajal, 2013, p. 56)

Esta investigación corresponde al tipo no experimental, debido a que no se manipularon ningún de las variables de manera intencional, se analizó las variables en la forma en que se presentan en el ámbito de la problemática descrita.

2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández & Baptista (2010) “el diseño es una representación esquemática de un plan, una estructura que no solo corresponde a las preguntas de investigación, si no también determina el tipo de variables y la forma en que deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas” (p. 120).

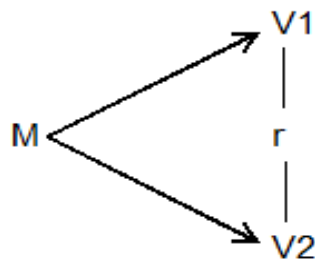
Debido a que esta investigación se encargó de determinar la existencia de relación entre las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional, corresponde al diseño transaccional: descriptivo – correlacional.

Transaccional porque solo se medirá las variables de estudio en un solo momento y espacio

Descriptivo porque detallara las características de las variables y cada una de las dimensiones que forman parte de los objetivos de esta investigación.

Correlacional porque se orientó a descubrir la existencia de correlación entre las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

Esquemáticamente el diseño de este estudio queda expresado de la manera siguiente:



En donde:

M = docentes de secundaria de las II.EE. de Vilcas Huamán, Ayacucho

V1 = Gestión del conocimiento

V2 = Desarrollo profesional.

r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Para Hernández, Fernández & Baptista (2010) las variables son: “El fenómeno cuyas propiedades o características cambian, pudiendo ser observables y medibles”. (p. 43). En esta investigación las variables o fenómenos de estudio son:

Variable 1: Gestión del conocimiento

Variable 2: Desarrollo profesional

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Minakata (2011) “El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas, generando ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, en favor de la organización. (p. 78)	Los procesos que permiten el incremento del capital intelectual se pueden medir a través de la diferenciación de tres dimensiones: Gestión del conocimiento implícito, explícito y operativo.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO IMPLÍCITO	- Modelo mental del docente. - Desarrollo de la creatividad docente. - Valores personales.	Ordinal Si (3) En parte (2) No (1)
			GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	- Conocimientos básicos. - Habilidades para comunicarse. - Habilidades profesionales.	
			GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO OPERATIVO	- Dominio de los procesos educativos.	
				- Desarrollo de competencias en los docentes.	
				- Manejo de los recursos tecnológicos.	
DESARROLLO PROFESIONAL	García (2012) “El proceso continuo, que acompaña al docente a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. (p. 32)	Dentro de los procesos de medición que permite identificar el desarrollo profesional de un docente se puede identificar tres momentos: incorporación a la carrera, afianzamiento profesional y la actualización y especialización.	INCORPORACIÓN A LA CARRERA	- Meritocracia - Tiempo de servicio. - Estabilidad laboral	Ordinal Si (3) A veces (2) Nunca (1)
			AFIANZAMIENTO PROFESIONAL	Desempeño de cargo directivo	
				- Nivel o escala remunerativa	
				- Reconocimientos institucionales.	
			ACTUALIZACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN	- Participación en talleres educativos	
				- Titulaciones de especialización	
				- Estudios de Posgrado	

2.3. Población ,muestra y muestreo

Población

Best (1982) expresa que: “una población es cualquier grupo de individuo que poseen una o más características en común de interés para el investigador” (p. 259).

En esta investigación la población estará conformada por docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la provincia del Vilcas Huamán, Ayacucho. Esta población es heterogénea y finita, sumando un total de 55 docentes en total.

Tabla 2

Distribución poblacional de los docentes de secundaria de las II.EE. de Vilcas Huamán, Ayacucho o, 2017

INSTITUCION EDUCATIVA	DOCENTES			
	H	%	M	%
Víctor Andrés Belaunde	15	58	11	42
Juan Clímaco Gutiérrez	16	55	13	45
TOTAL	55			

Muestra

Hernández, Fernández & Baptista (2010) señalan que: “La muestra es el subconjunto o parte de la población que mantiene como característica en común, el problema a estudiar”.

En este estudio se ha determinado que la muestra es idéntica a la población debido a que el investigador tiene acceso a la misma y al ser de tipo finita será de fácil manejo durante la recolección de datos.

La muestra al igual que la población quedó conformada por 55 docentes de dos instituciones educativas de la provincia del Vilcas Huamán, Ayacucho.

Muestreo

No probabilístico – censal

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) “una muestra de tipo no probabilístico es aquella que se selecciona de acuerdo al criterio del investigador, considerando el acceso que este tiene para la aplicación de los instrumentos. (p. 127)

Criterios de selección

La población es heterogénea y por tanto, la muestra ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

Docentes de educación secundaria.

Criterios de exclusión:

Docentes de educación primaria

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Los instrumentos que se han utilizado se han seleccionado teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y las características de los sujetos de la muestra.

Mejía & Ñaupas, (2010, p. 87) señala que: “La encuesta, es una técnica que permite recoger información por medio de preguntas escritas y organizadas sistemáticamente en un cuestionario impreso, que recolecta información partiendo de lo general hacia lo particular. Es decir, analizar las variables: gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

Instrumentos

Como instrumentos de recolección de datos se llegó a utilizar a dos cuestionarios de preguntas, sobre gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

Cada cuestionario estaba conformado por 20 preguntas y una escala de tipo politómica con tres índices. Para la variable gestión del conocimiento la escala será: Si (3), en parte (2), no (1). En cuanto a la variable desarrollo profesional la escala es: Si (3), a veces (2), nunca (1).

Los cuestionarios fueron dirigidos y elaborados en función de las características de los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Juan Clímaco Gutiérrez de la provincia del Vilcas Huamán, Ayacucho y se aplicaron en cumplimiento del diseño de investigación.

Validez

Los instrumentos fueron sometidos al criterio de expertos en donde cada uno de los 03 jueces validó ambos instrumentos, señalando el criterio de suficiencia y relevancia e indicando que están totalmente de acuerdo a los objetivos de la investigación.

En cuanto al cuestionario para medir la gestión del conocimiento, ha sido validado bajo el criterio de expertos, del igual modo sucedió con el cuestionario para desarrollo profesional debido a que fue adaptado por el investigador en base a los lineamientos teóricos ya existentes del Instituto Nacional de Evaluación del Ecuador.

Cada uno de los criterios de los jueces quedo registrado en la ficha de validación de expertos que se anexa en la parte final de este informe. Todos los expertos señalan que ambos instrumentos son válidos para ser aplicados a la población y muestra de estudio.

También se sometió a la validación estadística a través del análisis factorial confirmatorio a través de la prueba de KMO y Bartlett. Se identifica que el instrumento para gestión del conocimiento tiene una medida KMO de correlaciones parciales = 0.711 (mayor a 0,050) con un

sig.=0, 000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 71% acumulado de la varianza total explicada para tres (03) componentes.

Sobre los resultados de la prueba de KMO y Bartlett, para el cuestionario sobre desarrollo profesional se determinó un valor KMO de correlaciones parciales = 0.716 (mayor a 0,050) con una sig.= 0, 000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 71% acumulado de varianza total explicada para tres (03) componentes. En los anexos de este informe se muestra los resultados de la matriz de correspondencia de distribución de ítems y para cada uno de los tres componentes en ambos cuestionarios.

Confiabilidad

Para el proceso de confiabilidad se realizó una prueba piloto, para ello se seleccionó a 35 docentes del nivel de secundaria que pertenecían a otras instituciones educativas de la región y que presentaban características similares a los docentes de la muestra de estudio. Se solicitó que respondieran cada uno de los ítems de ambos cuestionarios y luego se procedió a procesar los datos y conocer el nivel de confiabilidad, apoyándose en el uso del paquete estadístico SPSS 21.0 y la prueba alfa de Cronbach.

El resultado de la prueba se obtuvo al desarrollar el siguiente algoritmo de alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$\sum S^2i$: Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S^2t : Varianza de los totales

K: Número de ítems (válidos)

TABLA 3

Prueba de confiabilidad según Alfa de Cronbach

VARIABLES	VALOR DE ALFA	Nº DE ITEMS
Gestión del conocimiento	.855	20
Desarrollo profesional	.851	20

Fuente: Base de datos prueba piloto

Se aprecia que el valor de la prueba alfa para las variables gestión del conocimiento es de 0,855 y para la variable desarrollo profesional es de 0,851; lo cual permite concluir que ambos instrumentos tienen una fuerte confiabilidad. En el caso de los dos cuestionarios el nivel o porcentaje de confiabilidad es del 85%

2.5. Métodos de análisis de datos

“Analizar los datos de una investigación consiste en cumplir con sistema ordenado de pasos, con la finalidad de poder determinar el comportamiento de las variables”. (Mejía & Ñaupas, 2010, p. 87)

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, por lo tanto, fue necesario hacer uso de la estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva, fue utilizada para procesar, organizar e interpretar los datos en tablas y figuras, empleando, los valores de porcentajes y frecuencias para explicar el comportamiento de las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

La estadística inferencial, nos brinda la oportunidad de conocer la validez de las hipótesis haciendo uso de un parámetro o estadígrafo, con la finalidad de establecer conclusiones basadas en la veracidad o falseada de las hipótesis planteadas.

Prueba de hipótesis, fue necesario determinar el valor de la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov ($n > 30$). Esta prueba indicó que no existe una distribución normal de los resultados y por tanto fue necesario utilizar una prueba de tipo no paramétrico para realizar la comparación de las hipótesis de estudio.

Esta investigación tiene un diseño descriptivo correlacional, por lo que la prueba elegida correspondió al estadígrafo de Tau-b de Kendal.

2.6. Aspectos éticos

Cuando se llevó a cabo cada una de las actividades de esta investigación se tomó en cuenta cada aspecto ético que permitió señalar que los datos recolectados no fueron manipulados de manera intencional o con el propósito de alterar los resultados.

Así mismo durante la recolección de los datos se brindó total autonomía de los encuestados al momento de marcar las respuestas, asignando instrumentos anónimos a fin de no sesgar el criterio de los sujetos de la muestra.

Del mismo modo, todos ellos fueron seleccionados bajo su aceptación y a la vez se les informó sobre el propósito del investigador.

III. RESULTADOS

3.1.Descripción de resultados:

Tabla 4

Niveles de la gestión del conocimiento en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	11
	Regular	30
	Bueno	14
	Total	55
		100%

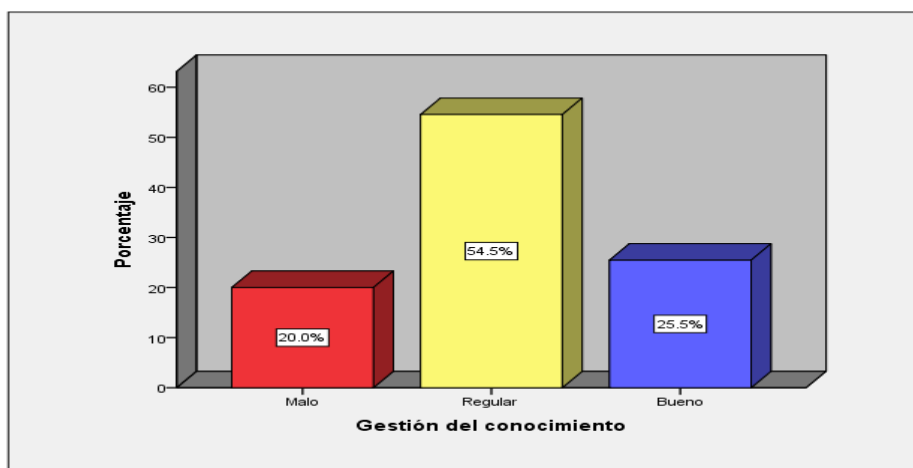
Fuente: base de datos

Interpretación:

La gestión del conocimiento tiene como propósito mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones. En cuanto a ello se tiene que el 54,5% (30) de los docentes manifestaron que la gestión del conocimiento en los docentes de estas dos instituciones es regular; el 25,5% (14) docentes indican que es bueno y un 20% (11) indicó que es malo.

Figura 1:

Porcentajes del nivel de gestión del conocimiento en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.



Fuente: tabla 1

Tabla 5

Niveles de desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	18	32.7%
	Regular	26	47.3%
	Excelente	11	20%
	Total	55	100%

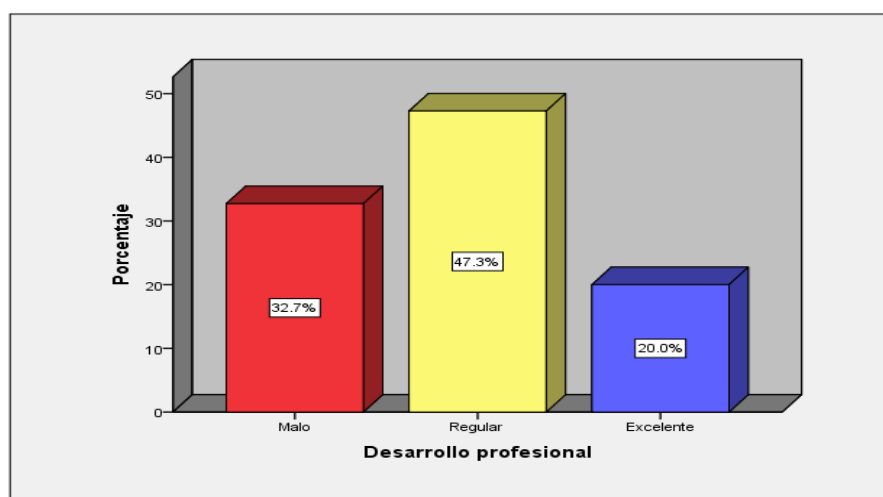
Fuente: base de datos

Interpretación:

El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo. En ello, el 47,3% (26) docentes demostraron un desarrollo profesional regular; el 32,7% (18) docentes evidencian un nivel malo y un el 20% (11) docentes un nivel excelente.

Figura 2:

Porcentajes del nivel de desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.



Fuente: Tabla 2

Tabla 6

Nivel de la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Desarrollo profesional			Total
		Malo	Regular	Excelente	
Gestión del conocimiento	Malo	0	7	4	11
		0,0%	12,7%	7,3%	20,0%
	Regular	13	14	3	30
		23,6%	25,5%	5,5%	54,5%
	Bueno	5	5	4	14
		9,1%	9,1%	7,3%	25,5%
Total		18	26	11	55
		32,7%	47,3%	20,0%	100,0%

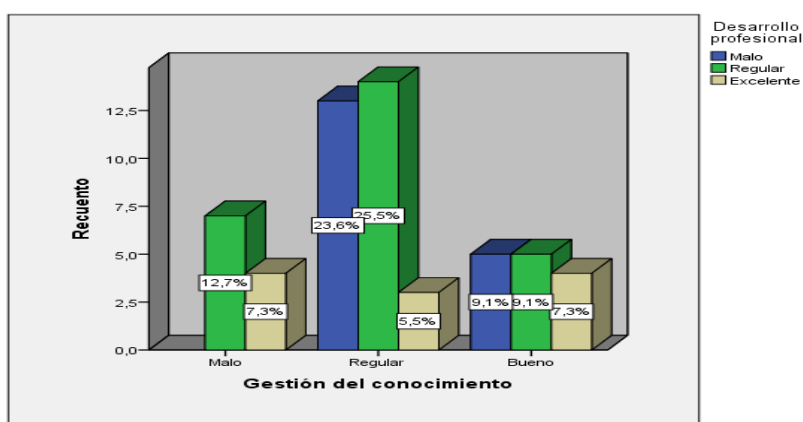
Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 6 se describe que el 54,5% (30) de los docentes manifestaron que la gestión del conocimiento es regular; el 25,5% (14) docentes indican que es bueno y un 20% (11) indicó que es malo. Además, el 47,3% (26) docentes demuestran un desarrollo profesional regular; el 32,7% (18) docentes evidencian un desarrollo profesional malo y un el 20% (11) docentes un desarrollo profesional excelente.

Figura 3:

Niveles de frecuencia de la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.



Fuente: Tabla 3

Tabla 7

Niveles de la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Desarrollo profesional			Total
		Malo	Regular	Excelente	
Gestión del conocimiento implícito	Malo	8	6	3	17
		14,5%	10,9%	5,5%	30,9%
	Regular	7	17	6	30
		12,7%	30,9%	10,9%	54,5%
	Bueno	3	3	2	8
		5,5%	5,5%	3,6%	14,5%
Total		18	26	11	55
		32,7%	47,3%	20,0%	100,0%

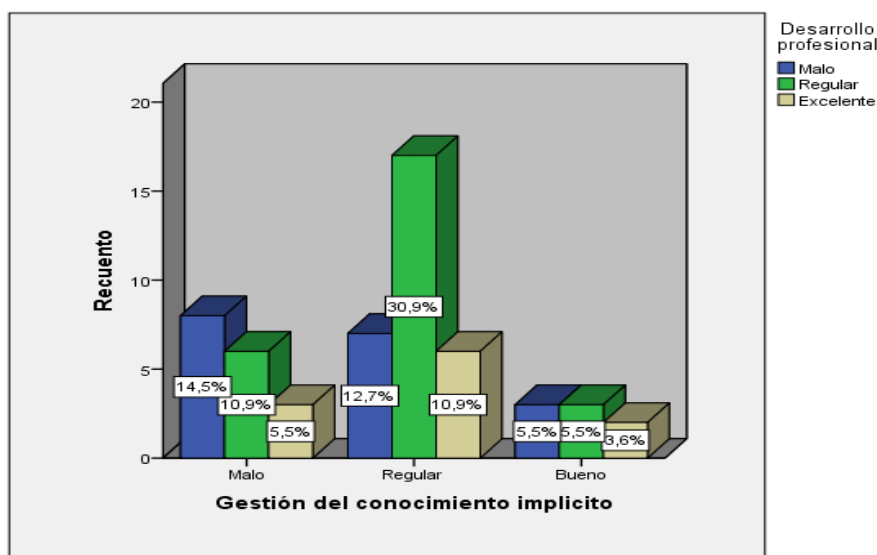
Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 7, se detalla que el 54,5% (30) de los docentes evidencian que en las instituciones la gestión del conocimiento implícito es regular; el 30,9% (17) docentes indican que es malo y un 14,5% (8) indicó que es bueno. En tanto que, sobre el desarrollo profesional el 47,3% (26) docentes demuestran un desarrollo profesional regular; el 32,7% (18) docentes evidencian un desarrollo profesional malo y un el 20% (11) docentes demuestran excelente desarrollo profesional.

Figura 4

Niveles de frecuencia la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.



Fuente: Tabla 4

Tabla 8

Niveles de entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Desarrollo profesional			Total
		Malo	Regular	Excelente	
Gestión del conocimiento explícito	Malo	6	9	4	19
		10,9%	16,4%	7,3%	34,5%
	Regular	8	12	4	24
		14,5%	21,8%	7,3%	43,6%
	Bueno	4	5	3	12
		7,3%	9,1%	5,5%	21,8%
Total		18	26	11	55
		32,7%	47,3%	20,0%	100,0%

Fuente: base de datos

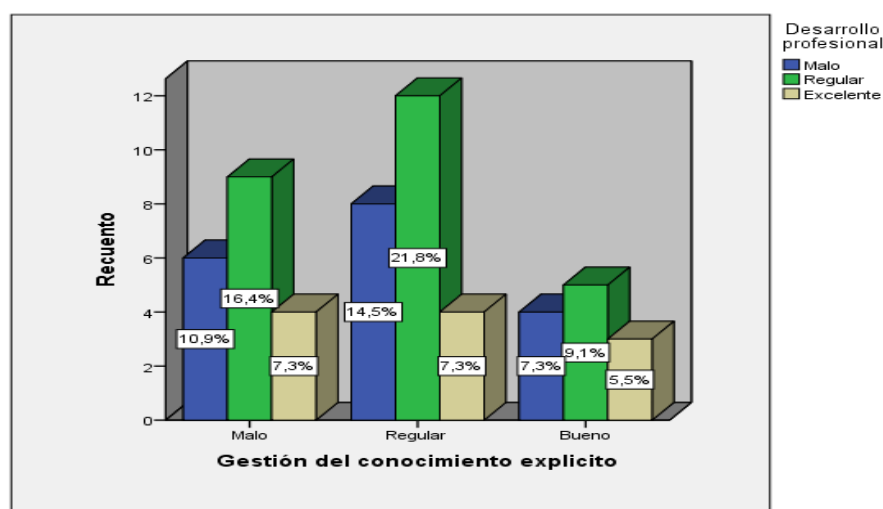
Interpretación:

En la tabla 8 se detalla que el 43,6% (24) de los docentes expresaron que en las dos instituciones la gestión del conocimiento explícito es regular; el 34,5% (19) docentes indican que esta gestión es mala y un 21,8% (12) indicó que es bueno. A su vez sobre el desarrollo profesional el 47,3% (26) docentes demuestran un desarrollo profesional regular; el 32,7% (18)

docentes evidencian un desarrollo profesional malo y un el 20% (11) docentes un desarrollo profesional excelente.

Figura 5:

Niveles de la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.



Fuente: Tabla 5

Tabla 9

Nivel de entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Desarrollo profesional			Total
		Malo	Regular	Excelente	
Gestión del conocimiento operativo	Malo	2	6	3	11
		3,6%	10,9%	5,5%	20,0%
	Regular	12	15	4	31
		21,8%	27,3%	7,3%	56,4%
	Bueno	4	5	4	13
		7,3%	9,1%	7,3%	23,6%
Total		18	26	11	55
		32,7%	47,3%	20,0%	100,0%

Fuente: base de datos

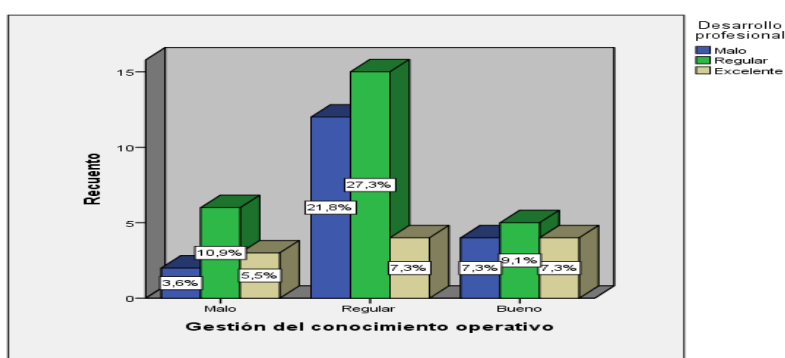
Interpretación:

En la tabla 9, se puede observar que el 56,4% (31) de los docentes manifestaron que en las dos instituciones educativas la gestión del

conocimiento operativo es regular; el 23,6% (19) docentes indican que es bueno y un 20% (11) indicó que es malo. Así mismo, el 47,3% (26) docentes demuestran un desarrollo profesional regular; el 32,7% (18) docentes evidencian un desarrollo profesional malo y un el 20% (11) docentes un desarrollo profesional excelente.

Figura 5:

Niveles de frecuencia de la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.



Fuente: Tabla 6

3.2. Inferencia de los resultados:

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba Kolmogorov Smirnov prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,207	55	,000
Desarrollo profesional	,266	55	,000

En la tabla 10 describe los resultados de la prueba de bondad de ajustes para las variables la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en la prueba de Kolmogorov – Smirnov, en donde la significancia $p = 0,000$ corresponde a la variable gestión del conocimiento $p = 0,000$ para el desarrollo profesional. En ambos

casos $p < 0,05$ y se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (según prueba de Kolmogorov Smirnov con significancia al 5%) y por tanto es necesario utilizar la prueba no paramétrica de Tau-b de Kendall con el fin de analizar si las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional se relacionan significativamente.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general: Prueba para determinar la existencia de relación significativa la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Hipótesis estadística:

H_a = Existe relación significativa la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

H_0 = No existe relación significativa la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Tabla 11

Prueba de correlación para la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Gestión del conocimiento	Desarrollo profesional
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 11 se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,611^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras una mejor gestión del conocimiento exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

Hipótesis específica 1:

H_a = Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Tabla 12

Prueba de correlación para la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Gestión del conocimiento implícito	Desarrollo profesional
Tau_b de Kendall	Gestión del conocimiento implícito		
	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
	Desarrollo profesional		
	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 12 se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,723^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras mejor gestión del conocimiento implícito exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

Hipótesis específica 2:

H_a = Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Tabla 13

Prueba de correlación para la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

		Gestión del conocimiento explícito	Desarrollo profesional
Tau_b de Kendall	Gestión del conocimiento explícito	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,543**
		N	,000
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	55
		Sig. (bilateral)	55
		N	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 13 se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,543^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras mejor gestión del conocimiento explícito exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

Hipótesis específica 3:

H_a = Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

Tabla 14

Prueba de correlación para la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.

			Gestión del conocimiento operativo	Desarrollo profesional
Tau_b de Kendall	Gestión del conocimiento operativo	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 14 se muestran los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,459^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras mejor gestión del conocimiento operativo exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo central de esta investigación fue explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Fue necesario elaborar y/o adaptar instrumentos que nos permitan recolectar datos sobre las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional. Los instrumentos se redactaron en función de las variables dimensiones e indicadores, pero priorizando el perfil de los docentes que serían encuestados. Cada uno de ellos quedo conformado por 20 preguntas cerradas y con una escala conformada por tres índices. Los datos recolectados con cada instrumento fueron categorizados. Sin embargo, se precisa que antes de administrar los instrumentos a los docentes de la muestra de estudio, fue necesario que pasen por el proceso de validez estadística. Este se cumplió con la aplicación de la prueba KMO y Bartlett. Se identificó que el instrumento para gestión del conocimiento tiene una medida KMO de correlaciones parciales = 0.711 (mayor a 0,050) con un sig.=0, 000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 71% acumulado de la varianza total explicada para tres (03) componentes y para el cuestionario sobre desarrollo profesional se determinó un valor KMO de correlaciones parciales = 0.716 (mayor a 0,050) con una sig.= 0, 000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 71% acumulado de varianza total explicada para tres (03) componentes. En los anexos de este informe se muestra los resultados de la matriz de correspondencia de distribución de ítems y para cada uno de los tres componentes en ambos cuestionarios. También se realizó la validación de expertos y se sometió los dos instrumentos al criterio de tres expertos que registraron su opinión en la ficha de validación donde se puede observar que están totalmente de acuerdo a los objetivos de la investigación. Además de la validación se llevó a cabo el proceso de determinación de la confiabilidad, donde se determinó que el valor de la prueba alfa para las variables gestión del conocimiento es de 0,855 y para la variable desarrollo profesional es de 0,851; lo cual permite concluir que ambos instrumentos tienen una fuerte confiabilidad. En el caso de los dos cuestionarios el nivel o porcentaje de confiabilidad es del 85%. Finalmente, los datos recolectados fueron totalizados y organizados en categorías, con la finalidad de describir y probar las hipótesis de manera estadística.

No existen aspectos que marquen alguna limitación de manera puntual, sin embargo, se puede recomendar sobre la utilidad de los instrumentos que de ser necesario se lleve a cabo una modificación o adaptación en el caso de que la muestra este conformada por otro tipo de profesionales.

Los resultados de las tablas cruzadas sobre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional indican que el 26% de los docentes consideran que la gestión del conocimiento en su institución es de nivel regular; al igual que el desarrollo profesional. A la vez el 24% de los docentes coincide en que la gestión del conocimiento es de nivel regular, pero difiere en cuanto al desarrollo profesional ya que lo considera en un nivel malo. Estas coincidencias leves determinan que exista relación entre las dos variables, sin embargo, la relación no es de nivel muy alto. Queda demostrado con los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,611^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras una mejor gestión del conocimiento exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos. El análisis de los trabajos previos nos brinda la oportunidad de conocer que las variables gestión del conocimiento y desarrollo profesional no tienen una relación de nivel muy alto, quizá debido a que también existen otros factores como: el liderazgo, calidad de desempeño, capacitación profesional y calidad educativa que también están relacionados. Así lo detallan los estudios previos realizados por: Carranza (2013), tesis. “Gestión del conocimiento y liderazgo para el desarrollo intelectual en las organizaciones inteligentes, Michoacán. 2013”. Donde se concluye que la gestión del conocimiento está relacionada con el liderazgo ($r= 0,567$) siendo significativa bilateral al 95%. Del mismo modo la gestión del conocimiento se relaciona con el desarrollo intelectual de los colaboradores. ($r= 0,631$ y $p= 0,002$). También la tesis de Huaranca (2013) denominado: “La gestión del conocimiento y su impacto en la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas de la provincia de Valladolid, 2013”. Donde, finalmente, se manifiesta que entre ambos constructos existe una relación positiva y

significativa, ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente ($Rho = 0,679$) con nivel de significancia de $p = 0,011$. Así también se tiene, el estudio de Nieves (2013). Titulada: “El proceso de capacitación y desarrollo profesional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Región Pasco- 2012”. Que detalla que en la institución existen normas y políticas para regular el sistema de capacitación y desarrollo profesional las mismas que influyen directamente sobre el desempeño laboral a un nivel del 95%, ya que, a mayor capacitación, mejor rendimiento al momento de desempeñarse en sus puestos de trabajo. Por lo que los valores de la relación quedan expresados en $X^2 = 0,658$ y el valor de confianza es de 0,05. También el estudio de Marcelo (2012) denominado: “Desarrollo profesional y calidad educativa en los docentes del área rural. Pasco, 2012”, cuya conclusión es que la relación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa es de tipo “a mayor X; mayor Y”. Con un nivel de significancia de 0,05. Finalmente, el estudio de Cansino (2015) en su tesis. “Gestión del conocimiento y logros profesionales en docentes de educación básica regular de la institución educativa “Víctor Andrés Belaunde” – Arequipa, 2015”. Que llega a la conclusión que la relación entre Gestión del conocimiento y logros profesionales es directa ($Rho = 0,763$; $p = 0,05$) lo cual expresa que, a mayor gestión del conocimiento, mayores logros profesionales tendrán los docentes de educación básica regular de la institución educativa “Víctor Andrés Belaunde” – Arequipa. El 70% de los docentes han realizado estudios de posgrado, el 60% participa de capacitaciones y el 75% se preocupa por participar en concursos o certámenes de conocimientos, con sus estudiantes. Todos los estudios detallan que de una u otra forma las variables no solo se relacionan entre ambas, sino que también están relacionadas con otras variables que forman parte del ámbito educativo.

En cuanto a la relación sobre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional, realizando un análisis de los valores internos de la tabla de contingencia se tiene que según el 31% de los docentes, la gestión del conocimiento implícito es de nivel regular y el desarrollo profesional también resulta ser regular. Un porcentaje muy reducido de 15% considera que la

gestión del conocimiento y el desarrollo profesional son de nivel malo. Por tanto, la gestión del conocimiento implícito y el desarrollo profesional oscilan en los niveles regular y malo. Al comprobar las hipótesis se estableció que, según la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,723^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras mejor gestión del conocimiento implícito exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

En referencia a la relación entre el desarrollo del conocimiento explícito, los resultados porcentuales de la tabla de contingencia describen que para el 22% de los docentes de las instituciones educativas de Vilcas Huamán la gestión del conocimiento explícito y el desarrollo profesional se ubica en el nivel regular. Existe otro grupo del 16% que coincide en que el desarrollo del conocimiento explícito es considerado de nivel malo y el desarrollo profesional sigue siendo regular. También un 14% considera que el desarrollo del conocimiento explícito es regular, pero el desarrollo profesional es regular. Tal como se describe, existen coincidencias y diferencias sobre el caso en particular. Sin embargo, al someter a la prueba de hipótesis se logró diferenciar que el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,543^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras mejor gestión del conocimiento explícito exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

Finalmente, sobre la relación entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional, el 27 de los docentes encuestados manifestaron que en su institución la gestión del conocimiento operativo es regular, al igual que el desarrollo profesional. Sin embargo, existe un 22% de docentes que considera que la gestión del conocimiento operativo es de nivel regular y el desarrollo profesional es de nivel malo. Por lo tanto, la gestión del conocimiento operativo

es de nivel regular, pero el desarrollo profesional oscila en los niveles regular y malo. Además al someter los datos a la prueba de hipótesis se ha logrado evidenciar que el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ y se rechaza la hipótesis nula afirmando que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,459^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras mejor gestión del conocimiento operativo exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

V. CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos permite que se establezcan las siguientes conclusiones:

Es posible explicar que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,611^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras una mejor gestión del conocimiento exista, mayor nivel de desarrollo profesional tenderemos. Los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Se ha identificado que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,723^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall. Los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ asumiendo que mientras una mejor gestión del conocimiento implícito exista, mayor nivel de desarrollo profesional tenderemos.

Se ha podido analizar que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. Con un valor de $r = 0,543^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall. La relación es altamente significativa según los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ y se asume que mientras una mejor gestión del conocimiento explícito exista, mayor nivel de desarrollo profesional tenderemos.

Es posible describir que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017. los resultados de la prueba de correlación, indican que el valor de la significancia $p=0,001 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa con un valor de $r = 0,459^{**}$ a través de la prueba de Tau-b de Kendall asumiendo que mientras una mejor gestión del

conocimiento operativo exista, mayor nivel de desarrollo profesional tendremos.

VI.RECOMENDACIONES

Según las conclusiones me permito recomendar lo siguiente:

- Brindar oportunidades de desarrollo a los docentes de la provincia del Vilcas Huamán, en especial a los de secundaria. Generando un programa de incentivos que les permita asistir a programas de capacitación, actualización o especialización.
- Establecer actividades para fortalecer las capacidades de los docentes de educación secundaria a través de los GIA. Brindando facilidades a los docentes para que puedan realizar las actividades de inter aprendizaje.
- Coordinar con la comunidad a fin de que los padres de familia se conviertan en agentes activos favorables para el desarrollo profesional de los docentes a través de las asociaciones de padres de familia.
- Realizara convenios con instituciones y/o profesionales a fin de que puedan participar en la gestión del conocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Vilcas Huamán.

VII. REFERENCIAS

- Angulo, H. (2011). *El desarrollo profesional del docente*. Ed. Narcea. Madrid, España.
- Best, J. (1982). *Como Investigar en educación*. Madrid: Morata S.A:
- Blanco, J. (2010). Tesis. "Gestión del Conocimiento en Relación con las TIC para la Formación Permanente de los Docentes del Instituto Universitario de Tecnología "Tomas Lander". Venezuela.
- Cansino, P. (2015). Tesis. "Gestión del conocimiento y logros profesionales en docentes de educación básica regular de la institución educativa "Víctor Andrés Belaunde" – Arequipa, 2015. Universidad Nacional de San Agustín.
- Carranza, W. (2013). Tesis. "*Gestión del conocimiento y liderazgo para el desarrollo intelectual en las organizaciones inteligentes, Michoacán. 2013*" Universidad San Nicolás de Hidalgo, México.
- Carrión, A. (2009). *Gestión del conocimiento: el motor del cambio docente*. Ed. Universal. Valencia, España
- Daedamun, W. (2010). *La planeación prospectiva del conocimiento*. Ed. Limusa. Argentina.
- García, P. (2012). *Los saberes profesionales y el desarrollo del docente*. Ed. Narcea. Barcelona, España.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México
- Huaranca, L. (2013). Tesis. "*La gestión del conocimiento y su impacto en la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas de la provincia de Valladolid, 2013*". Universidad de Valladolid Yucatan. México.
- Marcelo, T. (2012) Tesis. "*desarrollo profesional y calidad educativa en los docentes del área rural. Pasco, 2012*". Universidad Nacional de San Marcos. Perú.
- Mejía, R. (2015). *Modelos educativos basados en el conocimiento*. Ed. Aula Nueva. Argentina.
- Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento: La realidad y necesidad del docente*. Ed. Albazans. Madrid, España.
- Nieves, B. (2013). Tesis. "*El proceso de capacitación y desarrollo profesional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Región Pasco- 2012*". Universidad Nacional del Centro. Huancayo, Perú
- Ñaupas, H. y Mejía, E. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Ediciones de la U. Perú.

Zabalsa, M. (2010). *La formación y orientación profesional*. Ed. Paraninfo. Colombia.

ANEXOS


Anexo N°01

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, de la Promoción I Ayacucho 2016, ciclo II; y revisor del trabajo académico titulado: **“Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria _vilcas Huamán 2017.”** De la estudiante: **Mancilla Parco, Roger**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **13%**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Huamanga, marzo del 2018



Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 17839286

Anexo N°02

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Roger Macilla Parco**, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Huamanga; declaro que el trabajo académico titulado **“Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria _vilcas Huamán 2017.”**, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- ✓ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ✓ No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- ✓ Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- ✓ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- ✓ De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Huamanga, marzo del 2018.



Mancilla Parco Roger.

DNI: 46510502

Anexo N°03

Instrumentos N°01

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL CONOCIMIENTO

Nombre y apellidos:..... genero:.....

I.E:..... Especialidad/nivel:.....

Instrucciones:

A continuación se te presenta un total de 20 ítems o preguntas orientadas a recolectar información sobre la gestión del conocimiento. Lee detenidamente y luego elige una de las alternativas como respuesta a cada pregunta. Las opciones de la escala son:

SI = (3)

EN PARTE = (2)

NO = (1)

Nº	ITEMS	ESCALA		
		3	2	1
D1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO IMPLÍCITO				
1	Está de acuerdo en que el docente debe ver la educación desde una perspectiva futurista.	3	2	1
2	Consideras que has mejorado en tu forma de enseñar a los estudiantes.	3	2	1
3	Asumes con mayor responsabilidad tu rol de corresponsable de la enseñanza y aprendizaje de tus estudiantes.	3	2	1
4	Te preocupas por lograr el máximo desarrollo de tu creatividad.	3	2	1
5	Consideras que mejoraste tu creatividad como docente.	3	2	1
6	Utilizas la creatividad al máximo para diseñar experiencias de aprendizaje para tus estudiantes.	3	2	1
7	Consideras que tienes valores personales que favorecen tu labor docente.	3	2	1
D2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO				
8	Consideras que tienes dominio de la temática que se desarrolla en tu área o nivel educativo.	3	2	1
9	Consideras que pones de manifiesto tus habilidades como tutor cuando tus estudiantes requieren apoyo.	3	2	1
10	Demuestras un claro dominio de habilidades en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	3	2	1

11	Tienes dominio de expresión oral que permite que tus estudiantes entiendan tus explicaciones.	3	2	1
12	Te es fácil expresar tus ideas al comunicarte con tus colegas o compañeros de trabajo.	3	2	1
13	Recibes ofertas laborales de otras instituciones educativas por que reconocen sus habilidades profesionales.	3	2	1
14	Sientes que ser u profesional que se diferencia por sus habilidades profesionales.	3	2	1
D3: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO OPERATIVO		3	2	1
15	Te has especializado en la realización de actividades para generar conflicto cognitivo en tus estudiantes.	3	2	1
16	Te especializaste en el diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje en tu área o nivel educativo.	3	2	1
17	Desarrollaste capacidades para dirigir el trabajo en equipo en tus estudiantes.	3	2	1
18	Mejoraste tu capacidad para la toma de decisiones en el aula.	3	2	1
19	Tienes habilidades desarrolladas para el manejo de software educativo.	3	2	1
20	Tienes dominio en el uso de las TICs.	3	2	1

Instrumentos N°02

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

(Adaptado del INEVAE)

Nombre y apellidos:..... genero:.....
I.E:..... Especialidad/nivel:.....

Instrucciones:

El presente cuestionario recolecta información sobre el desarrollo profesional de los docentes. Lee detenidamente cada pregunta y marca una de las opciones que se te presenta en la escala. Las opciones de la escala son:

SI = (3)

EN PARTE = (2)

NO = (1)

Nº	ITEMS	ESCALA		
		3	2	1
D1: INCORPORACIÓN A LA CARRERA				
1	Reconoces que tu contrato o nombramiento refleja el nivel mérito profesional ganado.	3	2	1
2	Reconoces que tu labor debe ser más valorada por el estado.	3	2	1
3	Ocupas un cargo laboral por meritocracia.	3	2	1
4	El comportamiento que demuestra como docente es acorde a tu experiencia laboral.	3	2	1
5	Tu crecimiento y desarrollo como docente es acorde a tu tiempo de servicio.	3	2	1
6	Tener estabilidad laboral te motiva a desarrollarte profesionalmente.	3	2	1
7	Lograste tu estabilidad laboral gracias a que siempre te preocupas por crecer profesionalmente.	3	2	1
D2: AFIANZAMIENTO PROFESIONAL				
8	Te sientes preparado para desempeñarte como directivo de una institución.	3	2	1
9	Te interesas por adquirir conocimientos para dirigir una institución educativa	3	2	1
10	Reconoces que tener un mejor perfil laboral que el encargado de dirigir tu institución.	3	2	1

11	Participas de exámenes de ascenso en la escala magisterial, con éxito.	3	2	1
12	Consideras que por tu desarrollo profesional deberías ocupar una escala magisterial mayor a la actual.	3	2	1
13	La institución reconoce tu desarrollo profesional.	3	2	1
14	Los padres de familia valoran tu desarrollo como docente.	3	2	1
D3: ACTUALIZACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN		3	2	1
15	Te interesas por participar en talleres educativos.	3	2	1
16	Reconoces que tu participación en talleres educativos ha fortalecido tu labor docente.	3	2	1
17	Cuentas con al menos un estudio de especialización.	3	2	1
18	Reconoces que tienes conocimientos que te diferencian de los demás docentes.	3	2	1
19	Has obtenido una titulación de posgrado.	3	2	1
20	Participas de algún programa de posgrado en educación.	3	2	1

Anexo N°04

Validación de Expertos



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del conocimiento"

OBJETIVO: Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

DIRIGIDO A: Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Henry Iselb Chávarry Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	------------------------------------	-----------------	--------------------------

Dr. Henry I. Chávarry Chávez
C.P.P. 012780853

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Desarrollo profesional"

OBJETIVO: Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

DIRIGIDO A: Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Henry Iselh Chávarry Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	--------------	--------------------------


Dr. Henry Iselh Chávarry Chávez
Exp. Investigación de Investigadores
C.P.P. 0127499933

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del conocimiento"

OBJETIVO: Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

DIRIGIDO A: Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edgar Lino Gamarra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	------------------------------------	------------	--------------------------


.....
Dr. Edgar Lino Gamarra
Especialista en Administración Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Desarrollo profesional"


OBJETIVO: Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional.


DIRIGIDO A: Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edgar Lino Gamarra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo 	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	--	--------------------------


Dr. Edgar Lino Gamarra
Especialista en Administración Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del conocimiento"

OBJETIVO: Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

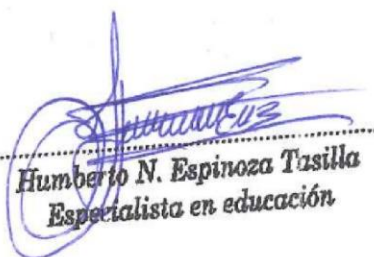
DIRIGIDO A: Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo x	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	------------------------------------	-----------------	--------------------------


Humberto N. Espinoza Tasilla
Especialista en educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Desarrollo profesional"

OBJETIVO: Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional.

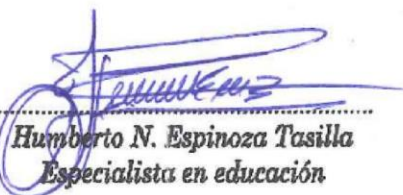
DIRIGIDO A: Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo 0	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	-----------------	--------------------------

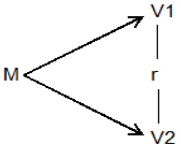

Humberto N. Espinoza Tasilla
Especialista en educación

Anexo N°05

Matriz de Consistencia

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA – VILCAS HUAMÁN, 2017

Autor: Roger Mancilla Parco

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?	OBJETIVO GENERAL Explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.	HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Gestión del conocimiento implícito	TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	TIPO: No experimental DISEÑO: Descriptivo correlacional 
				Gestión del conocimiento explícito		
				Gestión del conocimiento operativo		
PROBLEMA ESPECIFICOS P.E1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017? P.E2. ¿Cuál es la relación que existe	OBJETIVOS ESPECIFICOS O.E1. Identificar la relación entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017	HIPÓTESIS ESPECIFICAS H.E1. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento implícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.	DESARROLLO PROFESIONAL	Incorporación a la carrera	TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	M= Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho. V1= Gestión del conocimiento. V2= Desarrollo profesional. POBLACION: 65 Docentes de secundaria de las
				Afianzamiento profesional		

<p>entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?</p> <p>P.E3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017?</p>	<p>O.E2. Analizar la relación entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.</p> <p>O.E3. Describir la relación entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.</p>	<p>H.E2. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento explícito y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.</p> <p>H.E3. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento operativo y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017.</p>		<p>Actualización y especialización</p>		<p>instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.</p> <p>MUESTRA: 65 Docentes de secundaria de las instituciones educativas de Vilcas Huamán, Ayacucho.</p> <p>MUESTREO No probabilístico – Censal.</p>
---	--	---	--	--	--	---

Anexo N°06

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD (Alfa de Cronbach)

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	35	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	35	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad para Gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Está de acuerdo en que el docente debe ver la educación desde una perspectiva futurista.	45,9714	51,558	-,086	,867
2. Consideras que has mejorado en tu forma de enseñar a los estudiantes.	45,6000	51,659	-,133	,856
3. Asumes con mayor responsabilidad tu rol de corresponsable de la enseñanza y aprendizaje de tus estudiantes.	46,0000	41,000	,959	,818
4. Te preocupas por lograr el máximo desarrollo de tu creatividad.	46,0000	53,647	-,364	,867
5. Consideras que mejoraste tu creatividad como docente.	45,9714	41,264	,931	,820
6. Utilizas la creatividad al máximo para diseñar experiencias de aprendizaje para tus estudiantes.	45,6857	51,104	-,010	,856
7. Consideras que tienes valores personales que favorecen tu labor docente.	46,0286	40,793	,932	,818
8. Consideras que tienes dominio de la temática que se desarrolla en tu área o nivel educativo.	46,5429	51,726	-,101	,865

9. Consideras que pones de manifiesto tus habilidades como tutor cuando tus estudiantes requieren apoyo.	46,0000	41,000	,959	,818
10. Demuestras un claro dominio de habilidades en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	46,0571	49,938	,141	,853
11. Tienes dominio de expresión oral que permite que tus estudiantes entiendan tus explicaciones.	46,0286	40,793	,932	,818
12. Te es fácil expresar tus ideas al comunicarte con tus colegas o compañeros de trabajo.	46,2571	48,726	,171	,856
13. Recibes ofertas laborales de otras instituciones educativas por que reconocen sus habilidades profesionales.	46,0000	41,000	,959	,818
14. Sientes que ser u profesional que se diferencia por sus habilidades profesionales.	46,6571	48,173	,290	,849
15. Te has especializado en la realización de actividades para generar conflicto cognitivo en tus estudiantes.	45,9714	41,264	,931	,820
16. Te especializaste en el diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje en tu área o nivel educativo.	46,0000	49,353	,223	,851
17. Desarrollaste capacidades para dirigir el trabajo en equipo en tus estudiantes.	45,9714	41,264	,931	,820
18. Mejoraste tu capacidad para la toma de decisiones en el aula.	46,0857	55,787	-,487	,879
19. Tienes habilidades desarrolladas para el manejo de software educativo.	45,9714	41,264	,931	,820
20. Tienes dominio en el uso de las TICs.	46,9714	50,087	,046	,861

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	35	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	35	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad para
Desarrollo profesional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Reconoces que tu contrato o nombramiento refleja el nivel mérito profesional ganado.	51,2286	18,005	,261	,855
2. Reconoces que tu labor debe ser más valorada por el estado.	51,6286	15,005	,879	,827
3. Ocupas un cargo laboral por meritocracia.	51,2286	18,299	,138	,858
4. El comportamiento que demuestra como docente es acorde a tu experiencia laboral.	51,2000	19,224	-,273	,866
5. Tu crecimiento y desarrollo como docente es acorde a tu tiempo de servicio.	51,6857	15,163	,837	,829
6. Tener estabilidad laboral te motiva a desarrollarte profesionalmente.	51,2571	18,491	,043	,861
7. Lograste tu estabilidad laboral gracias a que siempre te preocupas por crecer profesionalmente.	51,2286	18,299	,138	,858
8. Te sientes preparado para desempeñarte como directivo de una institución.	51,2571	18,550	,000	,865
9. Te interesas por adquirir conocimientos para dirigir una institución educativa	51,6286	15,005	,879	,827
10. Reconoces que tener un mejor perfil laboral que el encargado de dirigir tu institución.	51,2571	17,961	,237	,855
11. Participas de exámenes de ascenso en la escala magisterial, con éxito.	51,2571	18,079	,193	,857
12. Consideras que por tu desarrollo profesional deberías ocupar una escala magisterial mayor a la actual.	51,6286	15,005	,879	,827
13. La institución reconoce tu desarrollo profesional.	51,2571	18,903	-,104	,865
14. Los padres de familia valoran tu desarrollo como docente.	51,6286	15,005	,879	,827
15. Te interesas por participar en talleres educativos.	51,7143	15,445	,764	,833

16. Reconoces que tu participación en talleres educativos ha fortalecido tu labor docente.	51,6286	15,005	,879	,827
17. Cuentas con al menos un estudio de especialización.	51,2286	18,299	,138	,858
18. Reconoces que tienes conocimientos que te diferencian de los demás docentes.	51,8286	17,499	,155	,868
19. Has obtenido una titulación de posgrado.	51,2571	17,961	,237	,855
20. Participas de algún programa de posgrado en educación.	51,6857	15,163	,837	,829

RESULTADOS DE LA VALIDACION ESTADISTICA

(Prueba KMO y Bartlett)

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,711
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1098,239
Bartlett	gl	276
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,721
VAR00002	1,000	,806
VAR00003	1,000	,532
VAR00004	1,000	,806
VAR00005	1,000	,846
VAR00006	1,000	,822
VAR00007	1,000	,670
VAR00008	1,000	,859
VAR00009	1,000	,663
VAR00010	1,000	,615
VAR00011	1,000	,710
VAR00012	1,000	,761
VAR00013	1,000	,805
VAR00014	1,000	,791
VAR00015	1,000	,524

VAR00016	1,000	,772
VAR00017	1,000	,777
VAR00018	1,000	,856
VAR00019	1,000	,722
VAR00020	1,000	,631
VAR00021	1,000	,707
VAR00022	1,000	,753
VAR00023	1,000	,718
VAR00024	1,000	,718

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,959	41,494	41,494	9,959	41,494	41,494	4,649	19,370	19,370
2	1,994	8,309	49,803	1,994	8,309	49,803	3,514	14,642	34,012
3	1,875	7,812	57,616	1,875	7,812	57,616	2,716	11,317	45,330
4	1,427	5,945	63,561	1,427	5,945	63,561	2,550	10,626	55,956
5	1,250	5,207	68,768	1,250	5,207	68,768	2,418	10,077	66,032
6	1,081	4,502	73,270	1,081	4,502	73,270	1,737	7,238	73,270
7	,992	4,132	77,401						
8	,913	3,803	81,204						
9	,666	2,776	83,981						
10	,614	2,558	86,539						
11	,536	2,232	88,771						
12	,479	1,995	90,766						
13	,420	1,749	92,515						
14	,368	1,532	94,048						
15	,308	1,282	95,329						
16	,251	1,045	96,374						
17	,225	,937	97,311						
18	,181	,753	98,064						
19	,133	,553	98,617						
20	,106	,442	99,059						
21	,089	,370	99,429						
22	,069	,289	99,718						
23	,041	,172	99,891						
24	,026	,109	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,716
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado		1087,218
Bartlett	gl		276
	Sig.		,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,753
VAR00002	1,000	,849
VAR00003	1,000	,525
VAR00004	1,000	,829
VAR00005	1,000	,842
VAR00006	1,000	,884
VAR00007	1,000	,650
VAR00008	1,000	,857
VAR00009	1,000	,706
VAR00010	1,000	,681
VAR00011	1,000	,753
VAR00012	1,000	,775
VAR00013	1,000	,805
VAR00014	1,000	,803
VAR00015	1,000	,899
VAR00016	1,000	,782
VAR00017	1,000	,784
VAR00018	1,000	,887
VAR00019	1,000	,727
VAR00020	1,000	,841
VAR00021	1,000	,728
VAR00022	1,000	,742
VAR00023	1,000	,721
VAR00024	1,000	,728

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,906	41,275	41,275	9,906	41,275	41,275	4,576	19,067	19,067
2	1,992	8,300	49,575	1,992	8,300	49,575	3,375	14,064	33,131
3	1,874	7,806	57,381	1,874	7,806	57,381	2,838	11,825	44,956
4	1,423	5,930	63,311	1,423	5,930	63,311	2,493	10,386	55,342
5	1,256	5,232	68,543	1,256	5,232	68,543	2,437	10,156	65,498
6	1,070	4,458	73,000	1,070	4,458	73,000	1,434	5,974	71,471
7	1,031	4,294	77,294	1,031	4,294	77,294	1,398	5,823	77,294
8	,914	3,807	81,101						
9	,672	2,800	83,901						
10	,612	2,552	86,453						
11	,564	2,348	88,801						
12	,473	1,971	90,772						
13	,402	1,675	92,447						
14	,368	1,535	93,982						
15	,311	1,294	95,276						
16	,252	1,050	96,326						
17	,213	,887	97,212						
18	,181	,753	97,965						
19	,147	,612	98,577						
20	,112	,465	99,042						
21	,089	,371	99,413						
22	,072	,301	99,714						
23	,041	,172	99,886						
24	,027	,114	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Constancia de Acreditación



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación
Ayacucho

Unidad de Gestión Educativa Local de
Vilcas Huamán

Institución Educativa
"Víctor A. Belaunde"
Vischongo



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR ANDRÉS BELAÚNDE" DE VISCHONGO, PROVINCIA VILCAS HUAMÁN, REGIÓN AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA:

Que, en la Institución Educativa "Víctor Andrés Belaunde" de Vischongo, Código Modular N° 0424655 y Código de Local N° 093607, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local – Vilcas Huamán, Provincia Vilcas Huamán, Región Ayacucho, el docente **ROGER MANSILLA PARCO**, viene realizando la encuesta respectiva a los docentes de nuestra Institución Educativa, el mismo que menciona ser estudiantes del Post Grado de la Universidad CESAR VALLEJO, para lo cual se remite la presente constancia.

Se expide la presente a pedido del interesado para los fines que vea por conveniente.

Vischongo, 07 de diciembre del 2017

Atentamente;



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
VILCAS HUAMÁN
Lic. Herman Alvarado Lizarte Baldean
DIRECTOR (e)

HALB/Dir.
emvb/sec.
c.c. Arch. 2017



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
VILCAS HUAMÁN



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "JUAN CLÍMACO GUTIÉRREZ RIVERO" DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL VILCAS HUAMÁN, QUIEN SUSCRIBE, DEJA:

CONSTANCIA

Que, el estudiante **ROGER MANCILLA PARCO**, en su condición de estudiante de postgrado – UCV y previa presentación de una carta múltiple, ha desarrollado la encuesta con participación del personal docente de la institución a mi cargo, la misma que contemplaba aspectos relacionados a la "Gestión del conocimiento y desarrollo profesional".

Se le extiende la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Vilcas Huamán, 06 de diciembre del 2017.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
AYACUCHO
UGEL - VILCAS HUAMÁN
[Firma]
Mg. David Ochoa Gamboa
DIRECTOR

C.c.
Archivo 2017
DOG/DIR.

Base de Datos

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																				
N°	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO IMPLÍCITO							GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO							GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO OPERATIVO					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2
9	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
10	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
13	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
15	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
20	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
21	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
24	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
26	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
27	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
31	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
32	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
36	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
37	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2
44	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
45	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
48	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
50	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
51	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
55	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2

VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	INCORPORACIÓN A LA CARRERA							AFIANZAMIENTO PROFESIONAL							ACTUALIZACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	1
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
4	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1
5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1
8	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1
11	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
12	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
14	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
15	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1
19	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1
22	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
23	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
25	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
26	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1
27	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1
30	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
31	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1
33	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
34	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1
35	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
38	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
39	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1
40	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
41	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1
43	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
44	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1
46	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
47	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1
48	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
49	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
50	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1
51	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
52	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
53	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1
54	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
55	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1

Anexo N°09

Galería de fotos



